

УДК: 316.354:351.3

ББК: И88

## **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

*Испулова Светлана Николаевна*

*канд. пед. наук, доцент, Магнитогорский государственный  
технический университет, г. Магнитогорск*

*E-mail: sispulova@mail.ru*

## **MANAGEMENT OF SOCIO\_LABOR RELATIONS AS THE SUBJECT OF SOCIOLOGICAL RESEARCH**

### **АННОТАЦИЯ**

В статье представлен анализ содержания понятия «социально-трудовые отношения», проблема управления социально-трудовыми отношениями в социологии.

### **ANNOTATION**

In the article the author analyzes the content of «social and labor relations», the problem of the management of social and labor relations in sociology.

**Ключевые слова:** управление, социально-трудовые отношения.

**Keywords:** management, social and labor relations.

Социально-трудовые отношения первоначально возникают как преодоление препятствий, встречающихся на жизненном пути человека, как некая необходимость. Однако по мере развития общества процесс труда все больше превращается в потребность, осознается как важнейшая составляющая социальных отношений. Несмотря на то, что трудовые отношения являются сущностной основой понятия «социально-трудовые отношения», отождествлять их нельзя. Понятие социально-трудовые отношения фиксирует социальные аспекты этого процесса, во многом обуславливающие характер социальности общества и специфики отношений между его членами. Тогда как термин «трудовые отношения» акцентирует внимание непосредственно на трудовом процессе,

рассматривая его несколько абстрагировано, как «вещь в себе». Исходя из этого, можно заключить, что с точки зрения социологического анализа в силу предметного содержания гораздо чаще приходится использовать понятие «социально-трудовые отношения», а не «трудовые отношения».

Структурно институт социально-трудовых отношений включает нормы, определяющие: понятие, стороны и структуру трудового отношения, основания возникновения трудовых отношений, специфику трудовых отношений, возникающих на основе трудового договора в результате избрания (выборов) на должность, избрания по конкурсу, или назначения на должность.

Далее необходимо рассмотреть парадигмальные подходы к феномену социально-трудовых отношений в социогуманитарных науках. Формирование научных знаний о социально-трудовых отношениях началось с анализа феномена труда и происходило как на основе эмпирических данных, так и в результате использования достижений экономической теории, социологии, математики, статистики, физиологии, психологии, права и других дисциплин. Наиболее важные вехи в изучении социально-трудовых отношений связаны с такими учеными, как А. Сен-Симон, К. Маркс, Ф. Энгельс, Ф. Тейлор, Э. Дюркгейм, М. Вебер, М. Фуко, Д. Белл, Э. Тоффлер, Ж. Бодрийар, С. Хэнди, А. Турен и др.

Далее заметим, что само понятие «социально-трудовые отношения» в отечественной социогуманитарной науке стало активно использоваться в период становления рыночной экономики. Ранее трудовые отношения анализировались через такие категории как «содержание труда», «характер труда», «дисциплина труда», «форма труда», «отношение к труду», «нормирование труда» и др.

Термин социально-трудовые отношения в отечественной социологической науке появляется в 1980-х гг., однако его широкое распространение происходит уже в 1990-х гг. В постсоветский период этот термин стал использоваться все чаще, причем не только в науке, но и в социохозяйственной деятельности: им оперируют обществоведы, профсоюзы, работодатели, представители всех ветвей и уровней власти [2].

Сам термин «социально-трудовые отношения» объединяет два вида связей: социальные (по социальному обеспечению) и трудовые отношения, отражая единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений.

Если же говорить непосредственно о социологическом содержании социально-трудовых отношений, то специфика социологического подхода проявляется в том, что становится возможным гносеологически корректно сформулировать в строго взаимосвязанных понятиях объективную содержательную сторону данных отношений как самостоятельного общественного феномена и выявить его значение как для всего общества, так и для его отдельных субъектов.

Использование понятия «социально-трудовые отношения» в рамках социологического анализа позволяет охарактеризовать специфику трудовых отношений, однако объяснение трансформации их состояния требует широкого привлечения данных из экономической науки (занятость, безработица, демографические, принципы социального партнерства, рынка труда, политики государства и предпринимателей в области доходов и т.д.). Таким образом, являясь важнейшим инструментарием социологического анализа, категория «социально-трудовые отношения» требует широкого привлечения данных и теоретико-методологического инструментария экономических наук. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей человека и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Ключевым элементом социологического анализа социально-трудовых отношений является взаимоотношения производства, труда, их социальные грани, образующие трудовые отношения. Центральным звеном социологического анализа является не общество как таковое (социоцентризм) и не человек, абстрактно возвышенный над социальными связями (антропоцентризм), но сами социальные взаимоотношения между индивидом, социальной группой и социальными институтами, а также совокупные социальные возможности развития этих отношений. Такой подход позволяет избежать крайностей, как антропоцентризма, так и социоцентризма. При этом необходимо учитывать, что без участия человека, его творческой и объединяющей функции все без исключения производственные операции – функционирование механизмов, орудий и предметов труда мертвы и безжизненны. Человек в социально-трудовых отношениях не просто участник, элемент производственной жизни – но компонент, объединяющий все без

исключения факторы и условия производства. Именно в этом смысле можно говорить о человеческом факторе, той составляющей, которая объединяет все другие факторы производства в единое целое. Тем не менее, вышеозначенный подход позволяет выразить мысль о том, что человеческий фактор в социально-трудовых отношениях действует не самостоятельно, но в совокупности с другими социальными факторами.

Вся система показателей социально-трудовых отношений представляет собой совокупность объективных и субъективных индикаторов.

1. Объективные индикаторы содержат комбинацию различных стратегических показателей (доходы, уровень занятости и безработицы, развитость социальной инфраструктуры).

2. Субъективные индикаторы строятся на основе субъективных оценок состояния социально-экономической сферы, включающих в себя процесс взвешивания, т.е. корреляции вклада и получения производимого людьми; субъективной оценки людьми степени удовлетворенности своим материальным и социальным положением, условиями труда, заработной платы, бытовым обслуживанием и др.; социальной идентификации – сравнении человеком своего материального положения, условий жизни и труда с положением и условиями жизни других людей).

Ключевое место в анализе социально-трудовых отношений занимает понятие «социально-экономическое положение», которое может рассматриваться как совокупность условий и способов жизнедеятельности людей, формирующих устойчиво воспроизводимый в данном обществе тип их реальной жизнедеятельности и обусловленный этим типом уровень, направленность и фактические возможности развития личности, т.е. фактические возможности (степень реальной свободы) выявления, реализации и развития индивидуальных способностей, потребностей и интересов [3].

В нашем понимании, социально-трудовые отношения – это, прежде всего, отношения между индивидами в процессе их трудовой деятельности, важнейшими элементами которых являются рынок труда, занятость, социальное партнерство, уровень жизни населения, доходы работников, организация охраны труда, социальное пространство, в котором проходят отношения, эффективность и

удовлетворенность трудом и, наконец, индивидуальные и коллективные субъекты и объекты этих отношений (индивиды, группы, организации, государство) и др.

Входящие в систему социально-трудовых отношений элементы не только взаимосвязаны, но и взаимодействуют между собой, в результате чего меняются их собственные свойства и свойства системы в целом. Так, например, эффективность труда и удовлетворенность им напрямую связаны с организацией труда и доходами субъектов социально-трудовых отношений. Более высокая удовлетворенность трудовой деятельностью, в свою очередь, положительно влияет на результаты производственного процесса; уровень жизни населения взаимосвязан с его занятостью. Результат взаимовлияния элементов, в свою очередь, приводит к качественному изменению системы социально-трудовых отношений и ее воздействию на развитие личности. Будучи процессом коллективным, основывающимся на социальных связях, социально-трудовые отношения выступают важнейшим элементом формирования, упорядочивания и воспроизводства общественных отношений, что свидетельствует о важности процесса управления такого рода отношениями [1].

Содержание социально-трудовых отношений многообразно и включает экономические, социальные, технические, технологические организационные, психологические и др. характеристики. Поэтому они являются объектом исследования различных теоретических и прикладных дисциплин (экономики, социологии, психологии, демографии и др.), которые делают предметом своих исследований тот или иной содержательный элемент социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения представляют собой открытую систему с постоянно происходящими процессами обмена информацией с окружающей средой. Важнейшее влияние на социально-трудовые отношения в современном обществе оказывает такой социальный институт как государство. При этом мы исходим из того, что человек представляет собой наиболее ценный ресурс социально-трудовых отношений, поэтому управление социально-трудовыми отношениями должно базироваться именно на управлении человеческими ресурсами.

Социально-трудовые отношения характеризуют как социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

Основная задача любого современного государства в сфере социально-трудовых отношений состоит в разработке оптимальной политики в сфере труда, которая могла бы обеспечить как гибкость на рынке труда, так и гарантии занятости для работников. Важнейшим элементом данной политики является формирование партнерских отношений на основе двух- (работодатель и работник) и трехсторонних (работодатель, работник, государство) консультаций и соглашений (договоры) на различных уровнях (национальном, межотраслевом, отраслевом, территориальном, а также на уровне предприятия).

При этом мы исходим из того, что управление – это функция различного типа систем, обеспечивающая воспроизводство его структурных элементов и поддержание определенного режима деятельности. С точки зрения социологии управления – феномен управления представляет собой властную форму закрепления социальных отношений людей, различающихся местом в системе организации труда. Возникновение и дальнейшее развитие феномена управления обусловлено усложнением системы социальных связей, появлением разделения труда.

В трудовых отношениях государство реализует, прежде всего, управленческую функцию. Управленческая функция, так или иначе, присуща всем субъектам социального процесса и охватывает совокупность различных способов воздействия на деятельность субъектов процессов (как индивидуальных, так и коллективных).

Далее следует заметить, что традиционно трудовые отношения рассматривались в качестве предмета экономических наук. Такое сведение предмета экономики труда только к исследованию рынка труда в теоретико-методологическом плане означает сужение сферы трудовых отношений.

В отечественных исследованиях трудовые отношения трактуются сквозь призму социальных аспектов, включая в себя систему социальной защиты; личное потребление работника, обеспечивающее воспроизводство его рабочей силы, а

также социально-экономические условия, способствующие в той или иной мере развитию не только самого работника, но и членов его семьи. Мы поддерживаем данный подход, считая, что любые экономические отношения между индивидами, в конечном счете, являются социальными. Понятие «социальное» в контексте нашего исследования в значительной степени выражает общественно необходимые условия функционирования экономической сферы общества в целом, и социально-трудовые отношения в частности. В условиях современного развитого товарного производства труд носит принципиально общественный характер, может существовать только как трудовая деятельность кооперированных, специализированных, строго организованных и управляемых производственных коллективов. Это вызывает необходимость выйти за рамки экономической сферы, так как возобновление рабочей силы лежит вне этой сферы и происходит в обществе в целом, в рамках различных сфер и характерных для них социальных групп (семейных, этнических, классовых и т.д.). Здесь образуется один из важнейших каналов связи экономики и других сфер жизни общества.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические, правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. Основопологающую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играет принцип обеспечения равенства прав и возможностей субъектов этих отношений. Реализация этого принципа в сочетании с принципами солидарности и равноправного партнерства или же с принципом «господства – подчинения» служит основой различных типов социально-трудовых отношений. По организационным формам выделяют следующие типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт.

В качестве критерия развитости социально-трудовых отношений целесообразно использовать показатели качества трудовой жизни: совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова – условия производственной жизни, позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.).

Для нормального функционирования система социально-трудовых отношений нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях (государственном, региональном, организации) на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д.

На уровне организации регулирование социально-трудовых отношений осуществляется с помощью системы коллективных договоров, в рамках которых определяются согласованные позиции работников той или иной организации и их работодателей по решению важнейших вопросов условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и т.д.

Социально-трудовые отношения внутренне противоречивы: они есть единство общего и особенного, единичного. Общее в том, что в социально-трудовых отношениях реализуется социальная природа экономики, что наиболее отчетливо видно с точки зрения наемного работника. Особенное заключается в том, что экономическое качество данного частного вида социальных отношений наиболее отчетливо видно со стороны предпринимателя, со стороны капитала. Таким образом, из внутренней структуры социально-трудовых отношений вытекают их важнейшие социальные характеристики.

Во-первых, социально-трудовые отношения выступают в виде общественно необходимого условия функционирования экономики в целом, производства в частности. Без восстановления индивида невозможно возвращение его рабочей силы на рынок рабочей силы и на предприятие.

Во-вторых, социально-трудовые отношения выступают в качестве общей формы взаимодействия элементов, составляющих социально-трудовые отношения. Только в этой общественной оболочке осуществляется последовательное выстраивание элементов «производственной» и «непроизводственной» цепочек и взаимосвязь соответственно сферы экономики и неэкономических сфер общества.

В-третьих, в социально-трудовых отношениях осуществляется персонификация субъектов. В них образуются те социальные группы, которые не только необходимы для собственно экономической деятельности, но и критически значимы для функционирования общества в целом. Например, многие организации



предпринимателей и профсоюзы наемных работников становятся коллективными членами политических партий и тем самым включаются в сферу политики.

В-четвертых, социально-трудовые отношения выражают общественно необходимый механизм взаимодействия субъектов, организованных в специфические социальные группы для выражения и реализации своих интересов. Организации собственников-предпринимателей, организованные группы менеджеров, администрации предприятий в целом, трудовые коллективы, профсоюзные организации наемных работников – разнонаправленные интересы всех этих социальных групп концентрируются и взаимно согласовываются в рамках социально-трудовых отношений. В социально-трудовых отношениях осуществляется распределение функциональных ролей субъектов и их социальных групп, востребованное обществом для удовлетворения экономических потребностей всех членов данного общества, т.е. происходит социально значимая диспозиция субъектов.

В-пятых, в них возобновляются и модифицируются включения субъектов в целостную систему социальных связей, непрерывно идет процесс их социализации, формируется база социально значимой модели поведения личности, ее образа жизни. В конечном счете, и поведение, и образ жизни коренятся в ее социальном статусе.

И, наконец, в-шестых, в социально-трудовых отношениях осуществляется общественно необходимая регламентация способа действия субъектов в сфере экономики. В этом выражается социальная функция социально-трудовых отношений. В них осуществляются общесоциальные отношения взаимозависимости субъектов в виде отношений экономической зависимости, осуществляется реализация экономических интересов. Эти отношения зависимости присутствуют как в «экономической», так и «неэкономической» цепочках, во всех их звеньях и во всех отдельных видах отношений, образующих структуру социально-трудовых отношений. Собственно экономической основой общесоциальных отношений выступают различие, кооперация, координация, субординация и другие виды осуществления труда. Содержательные экономические рамки отношений взаимозависимости субъектов социально-трудовых отношений детерминированы отношением собственности в сфере

экономики. А общесоциальные содержательные рамки – неэкономическими, например, правовыми, политическими. Только в них возможно реальное существование социально-трудовых отношений, ибо они детерминированы в целом интегрированным социальным полем.

Таким образом, проблема социально-трудовых отношений имеет значительный теоретико-методологический фундамент, однако, быстро меняющаяся реальность трансформирует их, что актуализирует дальнейшую работу по их изучению.

**Список литературы:**

1. Испулова, С.Н. Социально-трудовые отношения на рынке труда монопрофильного города: монография / С.Н. Испулова. – Магнитогорск: МаГУ, 2010.
2. Мамытов, Е. К определению содержания понятия «социально-трудовые отношения» / Е. Мамытов // Росс. экон. журнал. - 2007. - № 7-8. - С. 85-89.
3. Чичканов, А. Особенности развития социально-трудовых отношений в современной России: теоретико-методические аспекты / А. Чичканов // Социальная политика и социальное партнерство. - 2007. - № 11. - С. 50-53.